

Quelques questions et réponses sur la réouverture des classes

1. **[Nouveau] Est-ce que le personnel enseignant en contact principalement avec des élèves du préscolaire, des élèves handicapés ou des élèves de la formation professionnelle pour des activités pratiques doit obligatoirement porter un masque de procédure et une protection oculaire en tout temps?**

Le service SST de la CSQ répondra à cette question dans une fiche qui sera transmise au début de la semaine du 18 mai. Entre-temps, nous vous invitons à retenir que la réponse est **oui**.

2. **[Nouveau] Si une personne enseignante ne porte pas l'équipement de protection obligatoire et qu'elle contracte la COVID-19, sera-t-elle couverte par la CNESST et l'assurance salaire?**

À moins de faire preuve de négligence grossière ou de chercher volontairement à contracter la COVID-19, la personne demeurera couverte par le régime d'indemnisation de la CNESST et par celui de l'assurance salaire de la convention collective. Autrement dit, le fait de ne pas porter l'équipement de protection individuel obligatoire en tout temps ne pourra pas être considéré, sauf exception, comme de la négligence faisant perdre le droit aux indemnités de remplacement de revenu de la CNESST ou aux prestations d'assurance salaire de la convention collective.

En ce qui concerne la CNESST, le service SST de la CSQ précise ce qui suit :

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) prévoit à l'article 27 :

Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès du travailleur ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique.

Pour mieux comprendre la portée de cette disposition, il faut souligner que l'article 27 constitue une exception au principe général d'indemnisation sans égard à la faute. Pour appliquer l'article 27, la blessure ou la maladie doit survenir uniquement en raison de la négligence grossière et volontaire du travailleur. Cet article ne s'applique pas si la blessure ou la maladie entraîne le

décès du travailleur ou une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique.

L'article 25 de la LATMP prévoit que les droits accordés par la loi le sont sans égard à la responsabilité de quiconque. Selon la jurisprudence, comme l'article 27 limite le droit à l'indemnisation pour le travailleur dont la blessure est uniquement due à sa négligence grossière ou volontaire, il y a lieu d'interpréter cet article de façon restrictive. En présence d'une loi réparatrice devant être interprétée de façon large et libérale, il faut donner une interprétation restrictive à l'article 27.

Le concept de la négligence grossière et volontaire élaboré par la jurisprudence réfère à une faute, par action ou par omission, suffisamment grave et importante, qui résulte d'un acte volontaire et non d'un simple réflexe. Elle reflète une insouciance et une témérité et non une imprudence ou une erreur de jugement.

Afin d'appliquer l'article 27, la jurisprudence retient que la négligence grossière et volontaire doit être la cause unique de la blessure ou de la maladie.

Enfin, les tribunaux peuvent également apprécier les faits en tenant compte des éléments suivants : la tolérance de l'employeur, l'inexpérience, l'absence ou la confusion sur les règles de sécurité (directives claires), les méthodes de travail utilisées, autres éléments jugés pertinents.

En ce qui concerne le régime d'assurance salaire prévu à la convention collective nationale, la clause 5-10.05 stipule que :

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'enseignante elle-même ou l'enseignant lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes. [...]

La notion de « volontairement » revêt ici un caractère important. Une analyse semblable à celle énoncée pour le droit au régime d'indemnisation de la CNESST peut s'appliquer au régime d'assurance salaire prévu à la convention collective.

3. [Nouveau] Est-ce que l'employeur peut utiliser la clause 8-6.02 D) pour ne pas verser le 1/1000 lorsqu'il y a un dépassement de la tâche éducative?

La clause 8-6.02 D), et son application, très restrictive, se limite aux cas où les trois conditions suivantes sont respectées :

- afin de mieux répondre aux besoins des élèves;
- pour tenir compte du projet éducatif;
- pour tenir compte des caractéristiques particulières des écoles ou des classes.

Dans la grande majorité des écoles, les trois critères ne seront pas remplis, surtout en ce qui concerne le projet éducatif et les caractéristiques particulières des écoles ou des classes. Un changement de fonctionnement lié à la gestion de la COVID-19 n'est pas attribuable au projet éducatif et n'est pas une caractéristique particulière de l'école, surtout si toutes les écoles doivent le faire. De plus, la clause 8-6.02 D) ne permet pas d'excéder à la moyenne hebdomadaire des 23 heures sur une base annuelle.

Si les critères de la clause 8-6.02 D) ne sont pas tous remplis, l'employeur doit appliquer le paragraphe C) de la clause 8-6.02 (1/1000).

4. [Nouveau] Est-ce que l'enseignante ou l'enseignant qui reçoit une compensation monétaire égale à 1/1000 pour un dépassement d'une heure de la tâche éducative (clause 8-6.02 C)) doit travailler 33 heures au lieu de 32 heures?

La clause 8-6.02 C) détermine une compensation lors d'un dépassement de la tâche éducative, mais pas pour le reste de la tâche (27 heures et les 32 heures). D'ailleurs, plusieurs arbitres ont signalé qu'il n'y avait rien de prévu concernant les dépassements des 27 heures assignées ou des 32 heures. Souvent, les arbitres s'inspirent de la clause 8-6.02 C) pour déterminer le montant à accorder afin de réparer un préjudice lors d'un dépassement des 27 heures, mais tous s'accordent pour dire que la clause 8-6.02 C) est uniquement dédiée à la tâche éducative.

Notre interprétation est que chaque heure en dépassement de la tâche éducative représente une heure additionnelle d'assignation qui entre dans les 27 heures. Ainsi, le respect des 27 heures et des 32 heures n'est pas affecté par le fait que la personne reçoive une compensation monétaire.

Pour appuyer cette interprétation, nous pouvons faire les liens avec la clause 8-5.02 de l'Entente nationale. Elle encadre la variation des 27 heures et balise celle de la tâche éducative (un dépassement est une variation), en plus de prévoir les seules raisons permettant de dépasser les 32 heures.

Clause 8-5.02 B) 2) :

- iv) les 27 heures de travail ne peuvent, en aucun cas, être dépassées en raison de la variation des heures de la tâche éducative prévues au paragraphe B) de la clause 8-6.02;
- v) les 32 heures de la semaine régulière de travail doivent être respectées, sous réserve du paragraphe E) de la clause 8-5.02 (les 10 rencontres collectives et les 3 premières réunions avec les parents);

De plus, même une décision controversée comme la SAE 9426 (où on est en désaccord avec le résultat de la sentence et qui, selon nous, comporte plusieurs erreurs d'interprétation) mentionne que l'assignation à de la suppléance obligatoire doit entrer dans les 32 heures. Si cela fonctionne pour la suppléance obligatoire, c'est aussi le cas pour un dépassement de la tâche éducative, même s'il est compensé.

Pour démontrer que le 1/1000 (clause 8-6.02 C)) doit être inclus dans les 27 heures et non vivre à part, nous pouvons aussi servir de ce qui se passe en formation professionnelle. Par exemple, lorsque nous ne voulions pas que l'heure additionnelle (1/1000) soit comptabilisée dans les 27 heures, nous l'avons précisé explicitement à la clause 13-10.08 B), ce qui n'est pas le cas de la clause 8-6.02 D) :

13-10.08 Enseignante ou enseignant régulier pour les spécialités de la formation professionnelle suivantes : opération de machinerie lourde, mécanique de véhicules lourds, montage de lignes électriques et transport par camion

- A) À l'intérieur d'une semaine régulière de travail, le temps consacré à dispenser des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés par la commission est de 24 heures.
- B) En plus du temps prévu au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant est tenu de dispenser, à la demande de la commission, des périodes d'enseignement supplémentaires, et ce, jusqu'à concurrence de 10 heures par semaine. Le temps consacré à dispenser ces périodes d'enseignement supplémentaires n'est pas comptabilisé à l'intérieur des 27 heures. Chaque heure est compensée à l'enseignante ou l'enseignant à raison de 1/1000 du traitement annuel.
- C) La commission applique, le cas échéant, les modalités prévues pour le travail supplémentaire à la clause 13-10.14 et au paragraphe précédent avant de faire appel à des enseignantes ou enseignants engagés dans le cadre de l'article 13-2.00 pour effectuer ce travail supplémentaire.
- D) La commission tend à répartir équitablement entre ses enseignantes ou enseignants, par spécialité de la formation professionnelle, le travail supplémentaire à être effectué dans le cadre de la présente clause.

5. [Nouveau] L'employeur ne veut pas reconnaître le temps associé à la tâche éducative ou aux cours et leçons qui étaient prévus à l'horaire durant la fermeture des centres; a-t-il le droit?

En formation professionnelle et à la formation générale des adultes, il est possible d'avoir des variations de la tâche d'une semaine à l'autre. Malgré ce fait, les directives ministérielles qui couvrent la rémunération du 13 mars au 1^{er} mai précisent que les enseignantes et enseignants doivent être rémunérés pour les heures prévues et convenues. Par souci de cohérence, les heures doivent aussi être reconnues comme ayant été réalisées, puisqu'il s'agissait d'une absence autorisée. C'est la clause 5-14.05, par le biais des clauses 11-7.25 et 13-7.52, qui permet à l'employeur de continuer à rémunérer les personnes enseignantes

lorsque celles-ci ont un motif d'absence qu'il juge valable. Comme il s'agit alors d'une absence autorisée, la tâche qui était prévue doit être reconnue et cumulée.

De plus, si l'employeur ne reconnaissait aucune heure de tâche éducative ou de cours et leçons, cela signifierait que, durant toute cette période de temps, les personnes enseignantes se feraient reconnaître uniquement des heures consacrées à des tâches complémentaires et à du travail de nature personnelle. Il ne resterait plus de temps pour elles durant le reste de l'année scolaire; cela créerait un déséquilibre important dans la tâche, et cette situation n'est pas conforme à la réalité d'une tâche d'enseignement.

6. L'arrêté ministériel 2020-008 permet-il à l'employeur d'annuler unilatéralement un congé sans traitement (CST) à temps partiel ou à temps plein accordé en début d'année scolaire?

Non. À ce moment-ci, la lecture que nous faisons de l'arrêté ministériel 2020-008 ne permet pas à l'employeur de mettre fin ou de modifier unilatéralement les congés sans traitement. Contrairement au réseau de la santé qui s'est vu donner cette possibilité (voir l'arrêté ministériel 2020-007), rien n'existe pour le secteur de l'éducation ou de la fonction publique. Par conséquent, à ce moment-ci, seule une offre de revenir au travail à 100 % pourrait être faite, mais il ne serait pas possible de l'imposer.

Par contre, pour respecter les consignes de la Santé publique, un employeur qui ne peut faire autrement pourrait modifier l'horaire d'une enseignante ou d'un enseignant déjà affecté. Cela pourrait occasionner un dépassement de la tâche pour une personne qui avait un congé sans traitement à temps partiel, mais ne doit pas avoir pour effet d'annuler son congé, puisque l'article donnant droit au congé sans solde n'est pas visé par l'arrêté ministériel. Nous croyons qu'il peut y avoir une variation dans la tâche demandée si cela est justifié, mais que l'enseignante ou l'enseignant doit quand même pouvoir bénéficier d'un congé sans solde à temps partiel s'il le désire. Le changement d'horaire ne doit pas servir à contourner le fait que l'article concernant les CST n'est pas visé par les arrêtés ministériels.

7. Peut-on affecter une enseignante ou un enseignant à donner ses cours en classe (école) et à suivre les élèves en enseignement à distance (double tâche)?

Non. L'employeur ne peut pas utiliser comme prétexte les arrêtés ministériels pour obliger les enseignantes et enseignants à être dans un tel dépassement de la tâche. L'employeur doit trouver des solutions pour respecter la semaine régulière de travail. C'est seulement s'il est incapable de trouver le personnel requis, de par l'application des consignes de la Santé publique, qu'il peut être

justifié d'utiliser l'arrêté ministériel 2020-008¹ pour suspendre l'application de certains articles de la convention collective. Un arrêté doit être utilisé et interprété le plus restrictivement possible, puisqu'il va à l'encontre de textes dûment négociés. Un nombre important d'enseignantes et d'enseignants ne pourront pas se présenter dans les écoles; l'employeur peut les affecter à faire de l'enseignement à distance pour les élèves qui sont à domicile.

8. Est-ce que ce sont les 2 mètres de distanciation ou le nombre 15 qui prévaut pour déterminer le nombre d'élèves dans une classe (local)?

Le nombre 15 ne représente pas une norme à atteindre, mais un maximum d'élèves qu'une classe peut contenir si elle a l'espace physique pour le faire, et ce, même si le local permet d'excéder ce maximum. Ce sont les 2 mètres de distanciation entre les individus qui vont déterminer s'il peut y avoir 15 élèves ou si le nombre d'élèves doit être moindre. Il faut rappeler à l'employeur qu'un individu a trois dimensions (3D) et que cette caractéristique doit être prise en compte lors de l'analyse de la capacité d'accueil d'une classe dans le respect des 2 mètres.

Depuis le 10 mai, le Ministère permet de dépasser de 1 à 2 élèves le maximum de 15 élèves dans un groupe si trois critères sont remplis :

- L'espace, plus grand qu'une classe habituelle, permet malgré cet ajout de maintenir la distanciation physique de 2 mètres;
- Cette solution en est une de dernier recours afin d'éviter de déplacer un sous-groupe dans un autre établissement;
- L'établissement a obtenu l'aval de la commission scolaire pour procéder à cette mesure exceptionnelle.

Nous sommes en désaccord avec cette position et nous en avons informé le Ministère. Il faut par contre retenir de cette nouvelle position qu'elle touche uniquement des situations exceptionnelles et que les trois critères **doivent** être respectés.

9. Est-ce que les règles de formation des groupes tiennent toujours pour les groupes particuliers (article 8-8.00 et annexe 21)?

Oui. Ces ratios tiennent compte de la particularité de la clientèle. La convention collective continue de s'appliquer sur cet aspect. Les ratios doivent donc être minimalement respectés, voire même diminués si le besoin le justifie en lien avec les règles de la Santé publique. Par exemple, une classe composée uniquement d'élèves en difficulté d'apprentissage au primaire ne peut pas avoir comme

¹ cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-008.pdf?1584983804.

maximum d'élèves le nombre 16, comme prévu à la clause 8-8.03 B) 1), puisque cela ne permettrait pas de respecter les consignes de la Santé publique (voir réponse précédente).

10. Est-ce qu'une enseignante ou un enseignant peut avoir des élèves dans deux locaux à sa charge en même temps?

Non. Ce n'est pas possible pour des raisons de sécurité. On se rappelle que nous sommes au primaire et que l'enseignante ou l'enseignant doit être dans la classe pour assurer la sécurité, surtout dans une situation de pandémie où la surveillance des élèves devra être accrue.

11. Est-ce qu'une enseignante ou un enseignant peut travailler dans deux classes différentes, mais pas dans la même période?

Ce n'est pas recommandé par le *Guide de normes sanitaires en milieu de travail pour le milieu scolaire – COVID-19*² de la CNESST :

[...] si possible, les mêmes élèves du préscolaire ou du primaire doivent toujours être gardés dans le même groupe, les mêmes locaux, au même pupitre, et le personnel devrait toujours avoir le même groupe d'élèves; [...]

Dans le cas où il s'agit de la seule solution viable pour assurer des services éducatifs dignes de ce nom, notamment s'il y a une pénurie prolongée de personnel qualifié et s'il n'y a pas une multiplication du nombre d'intervenants, il pourrait être possible qu'une enseignante ou un enseignant soit assigné à plus d'un groupe. Il se pourrait qu'une telle modification de la tâche ne respecte pas l'entente locale, mais si une pénurie de personnel qualifié liée aux respects des consignes de la Santé publique le justifie, les articles concernant l'affectation peuvent être suspendus. Les arrêtés doivent être interprétés restrictivement pour permettre de « protéger la santé de la population ». Lorsque le respect des dispositions de la convention collective demeure possible, l'employeur n'est pas justifié, par exemple, d'utiliser l'arrêté ministériel 2020-008.

12. Est-ce que l'employeur peut exiger qu'une enseignante ou un enseignant capture sur vidéo son enseignement et qu'il la rende accessible aux élèves qui demeurent à la maison?

Non. Suivant les articles 5 et 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, toute personne a droit au respect de sa vie privée, ce qui inclut le droit à l'image. De plus, toute personne qui travaille a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. Par conséquent, nous croyons impératif qu'une enseignante ou un enseignant ait préalablement

² cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Documents/DC100-2152-Guide-Scolaire.pdf.

donné son consentement afin que sa prestation de travail soit filmée et diffusée. Encore faut-il par la suite que l'employeur s'assure que la diffusion des vidéos soit restreinte aux élèves.

13. Est-ce que l'employeur peut exiger les 32 heures en présentiel à l'école?

La présence requise du personnel enseignant doit être en lien avec une prestation de travail qui ne peut pas être réalisée à la maison, comme enseigner dans une classe à des élèves et effectuer la surveillance de l'accueil et des déplacements des élèves.

Les 4 heures pour la tâche complémentaire (total de 27 heures), à l'exception du temps pour l'accueil et les déplacements, pourront se faire en télétravail.

Bien que la convention collective permette à l'employeur d'exiger 32 heures de présence à l'école par semaine, dans le contexte actuel, cette exigence ne respecte pas les directives de la Santé publique. Cette dernière et la CNESST recommandent le télétravail lorsque cela est possible pour éviter d'exposer le personnel enseignant inutilement.

La CNESST, dans son *Guide de normes sanitaires en milieu de travail – COVID-19*³, mentionne que l'employeur doit tenter d'éliminer les risques de contamination et, à défaut de pouvoir y arriver, « doit viser à les diminuer et à les contrôler ». L'information suivante se trouve aussi sur le site Web⁴ de la CNESST :

[...] l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur, tel que le prévoit l'article 51 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (LSST). Pour ce faire, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures d'identification, de contrôle et d'élimination de ce risque biologique. À titre d'exemple, voici des mesures de prévention à mettre en œuvre pour réduire ce risque :

[...]

- favoriser le télétravail;

[...].

La présence non nécessaire des enseignantes et enseignants dans les écoles augmente plutôt les risques; elle doit donc être justifiée selon la nature de la tâche demandée. De plus, un document⁵ de l'INSPQ réfère à des directives⁶ du

³ cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Documents/DC100-2146-Guide-Prevention-Covid19.pdf.

⁴ cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/coronavirus.aspx.

⁵ inspq.qc.ca/covid-19/sante-au-travail.

⁶ canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/document-orientation/prise-decisions-fondees-risques-lieux-travail-entreprises-pandemie-covid-19.html.

gouvernement fédéral qui stipulent que, lorsque c'est possible, il est recommandé d'effectuer des tâches en télétravail, car cela peut « diminuer la transmission au sein du personnel en réduisant la proximité sociale entre les employés ou les clients ».

14. Le personnel du secondaire redéployé au primaire serait-il en droit de voir sa rémunération basée sur les 20 heures de tâche éducative au lieu des 23 heures?

À notre avis, non. Rien n'encadre cela dans notre convention collective, puisqu'il n'est pas possible, normalement, d'affecter une enseignante ou un enseignant du secondaire au primaire (en dehors de la mécanique d'affectation-mutation). En s'inspirant notamment de la mécanique existant pour le personnel enseignant mis en disponibilité, nous en venons à la conclusion qu'une enseignante ou un enseignant du secondaire qui est réaffecté au primaire, par la mise en pratique de l'arrêté ministériel 2020-008, verrait les paramètres de la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant du primaire s'appliquer. Bien sûr, il est du devoir de l'employeur d'aviser les enseignantes et enseignants du secondaire qui sont volontaires de l'impact de cette décision sur leur tâche éducative.